

Methodologische bijsluiter: ‘Discriminatie van beroepskrachten met een migratieachtergrond. Niet alles is wat het soms lijkt’

Hans Vermeersch(*) en Pieter De Pauw(**)

(*) Expertisecentrum Sociale Innovatie, Katholieke Hogeschool VIVES, Doorniksesteenweg 145, 8500 Kortrijk, hans.vermeersch@vives.be

(**) CEPEC, Ugent, Korte Meer 9, 9000 Gent, pieter.depauw@ugent.be

Onderstaande tekst is de methodologische bijsluiter bij het artikel ‘Discriminatie van beroepskrachten met een migratieachtergrond Niet alles is wat het soms lijkt’ gepubliceerd in Alertonline (juni, 2015). Het bevat, voor de geïnteresseerde lezer, informatie over de steekproef, de operationalisering van de kernvariabelen en de analyses.

1. Methoden

1.1. Studiepopulatie

Een bestaande dataset, verzameld in het kader van een brede bevraging (De Pauw et al., 2013) van het WMKJ, laat toe om de onderzoeksvragen te beantwoorden.

De initiële bevraging, in opdracht van het Steunpunt Sociaal-cultureel Werk, Afdeling Jeugd van de Vlaamse Overheid, had als doelstellingen: 1) inzicht krijgen in de werkingen, de begeleiders en de deelnemende jongeren van de werkingen, waar mogelijk in vergelijking met de jeugdbewegingen, 2) het in kaart brengen van de noden en behoeften van de actoren in de werkingen, met aandacht voor de professionalisering binnen deze jeugdwerkvorm, 3) het aangeven van sterktes, knelpunten en mogelijke groeipaden van de werkingen, en 4) het in kaart brengen van ‘goede voorbeelden’ in de structurele werking van de verenigingen.

De dataverzameling bij de beroepskrachten gebeurde in twee fases. Eerst werden de beroepskrachten bevraagd uit een representatieve selectie van 40 WMKJ’s die het voorwerp waren van bovenstaande studie. Dit leverde data op van 40 coördinatoren en 158 beroepskrachten (uit 35 werkingen). Aanvullend werden alle beroepskrachten binnen de sector die nog niet hadden deelgenomen aan de

initiële bevraging uitgenodigd de vragenlijst in te vullen (om op die manier te komen tot een aantal dat meer complexe analyses zou toelaten). Deze bevraging resulteerde in 97 extra beroepskrachten uit 55 bijkomende werkingen. Samen vormen de data van deze 255 beroepskrachten uit 90 organisaties de basis voor onderstaande analyses. Anonimiteit werd gegarandeerd bij het invullen van de vragenlijsten.

1.2. Variabelen

Migratieachtergrond: Dit werd gemeten aan de hand van het geboorteland van de respondent en dat van de ouders. Wie zelf geboren is in het buitenland en/of ouders heeft die in het buitenland zijn geboren, heeft een 'migratieachtergrond' (code '1' versus code '0').

Leidinggevende functie: Het al dan niet hebben van een leidinggevende functie werd gemeten via zelfrapportering, aan de hand van volgende uitspraak 'Ik heb een leidinggevende functie (leidinggevende, coördinator, teamverantwoordelijke)', met '0' als code voor 'geen leidinggevende functie' en '1' als code voor een 'leidinggevende functie'. Deze vraag werd uiteraard enkel gesteld aan beroepskrachten die nog geen leidinggevende functie hebben.

Ambitie tot leidinggevende functie: ambitie werd gemeten aan de hand van het antwoord op de vraag 'zou je ooit een leidinggevende functie willen uitoefenen in jouw organisatie?', (met code '0' voor 'geen ambitie' en code '1' voor 'wel ambitie').

Geslacht: man '0', vrouw '1'.

Leeftijd: leeftijd uitgedrukt in volledige jaren.

Opleidingsniveau: opleidingsniveau werd gemeten aan de hand van het hoogst behaalde diploma, volgens drie categorieën 'geen diploma of enkel middelbaar onderwijs', 'bachelordiploma', 'masterdiploma'. De keuze om 'geen diploma' en 'diploma middelbaar onderwijs' samen te voegen tot één categorie is noodzakelijk aangezien er te weinig beroepskrachten zijn zonder een diploma om een zinvolle analyse mogelijk te maken.

Subtiele vormen van discriminatie. In het onderzoek van De Pauw et al. (2013) werden beroepskrachten bevraagd over een aantal thema's zoals de organisatiecultuur en de communicatie met de leidinggevende (vb. 'Er is hier een goede communicatie tussen leidinggevend en beroepskrachten'), de waargenomen appreciatie van relevante actoren (vb. 'ik voel me geapprecieerd door de coördinator(en) van deze werking'), de mate waarin beroepskrachten steun ervaren van hun collega's (vb. 'Collega's geven mij de kans om mijn kwaliteiten uit te spelen'), en de kansen die ze percipiëren te krijgen binnen hun organisatie (vb. 'Ik krijg onvoldoende kansen om door te groeien in deze organisatie'). Elk item werd gescoord op een schaal van 1 ('helemaal niet akkoord') tot 5 ('helemaal akkoord'). Voor een volledige lijst van de items, zie Tabel 1 (de frequentieverdeling van deze items is terug te vinden in De Pauw et al. (2013)).

Het is belangrijk aan te geven dat deze items niet expliciet werden geformuleerd met het oog op het in kaart brengen van 'subtiele' vormen van discriminatie. We gaan er dus van uit dat indien subtiele vormen van discriminatie wijd verspreid zouden zijn binnen de WMKJ'S, en indien beroepskrachten met een migratieachtergrond dit ook zo zouden ervaren, dit zich zal vertalen in verschillen in antwoordpatronen tussen beroepskrachten met/zonder een migratieachtergrond. Meer specifiek zullen beroepskrachten met een migratieachtergrond in dit geval vaker aangeven 'onvoldoende

kansen te krijgen om door te groeien in de organisatie', 'minder geapprecieerd te worden door leidinggevenden', 'onvoldoende kansen te krijgen van collega's om hun kwaliteiten uit te spelen' dan beroepskrachten zonder migratieachtergrond.

Professionaliseringsniveau van de organisatie: '0' staat voor 1 tot 3 beroepskrachten, '1' staat voor meer dan 3 beroepskrachten. Deze variabele werd belangrijk geacht om mee te nemen in de analyse omdat in minder sterk geprofessionaliseerde organisaties er relatief meer leidinggevenden zijn – er is altijd iemand die eindverantwoordelijkheid draagt – dan in grotere organisaties.

2. Analyses

Drie types analyses worden gepresenteerd in deze paper: (i) een beschrijving van de kenmerken van de steekproefpopulatie, (ii) een set van bivariate analyses en (iii) een multivariate analyse.

Met betrekking tot de bivariate analyses zal er systematisch, aan de hand van ANOVA, een vergelijking worden gemaakt tussen vier groepen: mannelijke/vrouwelijke BK's zonder migratieachtergrond en mannelijke/vrouwelijke BK's met een migratieachtergrond. In de studie van ongelijkheid is 'intersectionaliteit' immers een belangrijk gegeven: de ervaring van discriminatie verschilt op basis van kruisingen tussen verschillende statussen zoals etniciteit en gender. Het is bijgevolg belangrijk om de ervaringen van deze vier groepen met elkaar te vergelijken.

De multivariate analyses gebeuren door middel van logistische regressie, waarbij 'het al dan niet hebben van een leidinggevende functie' wordt voorspeld aan de hand van de onafhankelijke variabelen. Centraal hierbij staan de vragen (i) of er een significant verschil bestaat tussen het aantal beroepskrachten met en zonder een migratieachtergrond in het hebben van een leidinggevende positie en (ii) of dit verschil kan worden verklaard aan de hand van kenmerken als diploma, leeftijd en professionaliseringsgraad van de organisatie.

3. Resultaten

3.1. Kenmerken van de steekproefpopulatie

Onderstaande tabel toont de kenmerken van de steekproefpopulatie. 31.4% van de respondenten heeft een leidinggevende functie. 52.2% van de BK's is van het mannelijke geslacht en 38% heeft een migratieachtergrond. 78% werkt in een sterk geprofessionaliseerde organisatie. De gemiddelde leeftijd bedraagt 32.23 jaar.

3.2. Subtiele discriminatie

De ANOVA-analyse (tabel 1) geeft een indicatie van de mate waarin de ervaringen van mannelijke en vrouwelijke BK's met of zonder migratieachtergrond verschillen op vlak van de kansen die ze zeggen te krijgen, en op vlak van hun relatie met collega's en leidinggevenden binnen hun organisatie. Wanneer deze ervaringen sterk verschillen kan dit wijzen op ongelijke behandeling of 'subtiele discriminatie'.

Tabel 1: verschillen in ervaring m.b.t. het krijgen van kansen, relatie met collega's en leidinggevenden.

	F-statistic	P<
--	-------------	----

Ik krijg onvoldoende kansen om door te groeien in deze organisatie	0.30	0.824
Ik krijg onvoldoende kansen om deskundigheid te verwerven op mijn terrein	0.31	0.816
Ik word onvoldoende ondersteund of begeleid door deze organisatie om met de jongeren om te kunnen gaan	1.40	0.244
Ik krijg niet voldoende kansen om cursussen of opleidingen te volgen in deze organisatie	2.97	0.033
Tevredenheid met de organisatie	1.19	0.316
Collega's steunen mij	1.31	0.273
Collega's communiceren goed met mij	2.89	0.036
Collega's zijn oprecht tegen mij	1.48	0.222
Collega's geven mij de kans om mijn kwaliteiten uit te spelen	0.40	0.754
Collega's hebben respect voor mijn stijl en houding	3.04	0.030
Ik voel me gewaardeerd door mijn directe collega's	0.49	0.687
Ik voel me gewaardeerd door de coördinator(en) van deze werking	1.28	0.281
Ik voel me gewaardeerd door het bestuur, directie... van deze werking/organisatie	0.92	0.432
De leidinggevendenden van deze werking vertrouwen volledig in onze bekwaamheid om onze job goed te doen	2.16	0.806
Ik voel me vrij om problemen of negatieve gevoelens met mijn leidinggevendenden te bespreken	3.08	0.028

Voor het item **'Ik krijg niet voldoende kansen om cursussen of opleidingen te volgen in deze organisatie'** zit het (statistisch) verschil ($p < 0.023$) in het feit dat mannelijke beroepskrachten zonder migratieachtergrond vaker aangeven minder kansen te krijgen dan vrouwelijke beroepskrachten met een migratieachtergrond.

Vrouwelijke BK's zonder migratieachtergrond gaan minder vaak akkoord met het item **'Collega's communiceren goed met mij'** dan mannelijke BK's met ($p < 0.023$) of zonder ($p < 0.011$) migratieachtergrond, maar gaan hiermee vaker akkoord dan vrouwelijke collega's met een migratieachtergrond ($p < 0.061$). Een zelfde patroon vinden we m.b.t. het item **'Collega's hebben respect voor mijn stijl en houding'**: vrouwelijke BK's zonder migratieachtergrond ervaren minder respect voor hun stijl en houding dan mannelijke collega's zonder ($p < 0.013$) en met ($p < 0.009$) een migratieachtergrond. Ook m.b.t. het item **'Ik voel me vrij om problemen of negatieve gevoelens met mijn leidinggevendenden te bespreken'** vinden we dat vrouwelijke BK's zonder migratieachtergrond kritischer staan dan mannelijke collega's zonder ($p < 0.069$) en met ($p < 0.003$) een migratieachtergrond.

Op basis van deze analyse vinden we weinig evidentie voor 'subtiele vormen van discriminatie' op basis van etnische afkomst. Als er verschillen zijn tussen de vier types BK's - en die doen zich slechts voor op 4 van de 15 items - dan zijn het vooral de vrouwelijke BK's zonder migratieachtergrond die zich het meest kritisch opstellen met betrekking tot kansen die ze krijgen van de organisatie en de manier waarop ze door collega's en leidinggevendenden worden behandeld.

Op basis van deze data kunnen we dus geenszins concluderen dat subtiele vormen van discriminatie op basis van etnische afkomst een wijdverspreid fenomeen zijn binnen de WMKJ-organisaties.

3.3. Wie heeft een leidinggevende positie?

In dit hoofdstuk exploreren we de bivariate en multivariate relaties tussen afkomst en geslacht van de beroepskrachten, opleidingsniveau, leeftijd en professioneel karakter van de organisatie van tewerkstelling en het al dan niet bekleden van een leidinggevende positie.

3.3.1. Verschillen tussen groepen in leidinggevende positie

Er zijn significante verschillen ($F=4.59$; $p<0.004$) tussen groepen in leidinggevende positie tussen de vier bestudeerde categorieën: 48% van de mannelijke BK's en 33% van de vrouwelijke BK's zonder migratieachtergrond heeft een leidinggevende functie, terwijl dit respectievelijk slechts 19 en 24% is voor de mannelijke en vrouwelijke BK's met een migratieachtergrond.

Onderlinge vergelijking van de verschillende groepen (post-hoc LSD-test) toont dat voornamelijk het verschil tussen mannelijke BK's zonder migratieachtergrond en de beroepskrachten met migratieachtergrond significant is. Het verschil tussen mannelijke en vrouwelijke BK's zonder migratieachtergrond is randsignificant (sig. verschil: $p<0.053$).

3.3.2. Verschillen in ambitie

Wanneer we bij de BK's die nog geen leidinggevende positie bekleden peilen naar de verschillen in ambitie om 'ooit leidinggevende te willen worden in de organisatie', zien we dat dit idee leeft bij respectievelijk 46.2% en 42% van de mannelijke en vrouwelijke beroepskrachten zonder migratieachtergrond en bij 59.5 en 32.1% van de mannelijke en vrouwelijke beroepskrachten met een migratieachtergrond. Een post-hoc LSD-test toont dat enkel het verschil tussen de mannelijke en vrouwelijke BK's met een migratieachtergrond significant is (sig. verschil: $p<0.025$).

Deze cijfers suggereren dat etnische verschillen in ambitie geen verklaringsgrond kunnen zijn voor de verschillen in het al dan niet bekleden van een leidinggevende positie: mannelijke beroepskrachten met een migratieachtergrond hebben vaker de ambitie tot een leidinggevende functie, maar bekleden die in de feite een stuk minder vaak dan de andere groepen.

3.3.3. Het belang van diploma

Het is duidelijk dat mannelijke BK's (en in mindere mate vrouwelijke BK's) met een migratieachtergrond opmerkelijk lager geschoold zijn dan BK's zonder migratieachtergrond (Tabel 2).

Tabel 2: Hoogst behaalde diploma beroepskrachten

	Geen of enkel middelbaar diploma	Bachelor diploma	M.A. diploma
Mannelijke BK zonder migratieachtergrond	21.1%	60.5%	18.4%
Vrouwelijke BK zonder migratieachtergrond	21.8%	59.0%	19.2%
Mannelijke BK met migratieachtergrond	74.5%	23.6%	1.8%
Vrouwelijke BK met migratieachtergrond	38.1%	50.0%	11.9%

Opleidingsniveau zou dus een deel van de verklaring kunnen zijn voor het lager aantal verantwoordelijken met een migratieachtergrond, op voorwaarde dat opleidingsniveau sterk gelinkt is aan een verantwoordelijke functie en even sterk bij BK's met/zonder migratieachtergrond.

We zien een sterke samenhang tussen opleidingsniveau en het uitoefenen van een leidinggevende functie ($F=9.32$; $p<0.001$) en dat verband is lineair: 19.8% van de BK's met ten hoogste een middelbaar diploma heeft een verantwoordelijke functie, 36.4% van de BK's met een bachelordiploma en 58.8% van de BK's met een masterdiploma. Opgesplitst naar de vier types BK's, zien we dat deze samenhang terugkeren bij zowel de mannelijke ($F=3.70$; $p<0.030$) als bij de vrouwelijke ($F=3.09$; $p<0.052$) BK's zonder migratieachtergrond, als bij de vrouwelijke BK's ($F=3.70$; $p<0.035$).

Bij de mannelijke BK's met een migratieachtergrond kunnen we enkel een vergelijking maken tussen BK's met en zonder hoger diploma, gezien er te weinig respondenten zijn met een masterdiploma om die afzonderlijk te kunnen vergelijken met de respondenten met een bachelordiploma. Bij deze groep vinden we geen verband terug ($F=0.21$; $p<0.811$) tussen het hebben van een hoger diploma en het uitoefenen van een leidinggevende functie. Gezien de lage aantallen dien we echter zeer voorzichtig zijn om hier conclusies uit te trekken.

Samenvattend kunnen we stellen dat in het bijzonder de mannelijke beroepskrachten met een migratieachtergrond laag geschoold zijn en dat scholingsgraad sterk is geassocieerd met het uitoefenen van een leidinggevende functie.

3.3.4. Leeftijd als determinant

Er zijn geen significante verschillen tussen de vier types beroepskrachten op vlak van leeftijd ($F= 1.10$; $p<0.388$). Leeftijd is op zich sterk gerelateerd aan het hebben van een verantwoordelijke functie bij mannelijke BK's met ($r=0.45$; $p<0.001$) en zonder migratieachtergrond ($r=0.43$; $p<0.002$). Bij vrouwelijke BK's zonder ($r=0.21$; $p<0.077$) en met ($r=0.21$; $p<0.212$) migratieachtergrond blijkt de samenhang een stuk minder sterk en niet significant. In de praktijk betekent dat de leeftijds kloof tussen vrouwelijke BK's met (gem. 34.61 jaar) en zonder (gem. 31.53 jaar) een leidinggevende functie een stuk kleiner is dan tussen mannelijke BK's met (gem. 35.78 jaar) en zonder (gem. 29.36 jaar).

3.3.5. Type organisatie

Er is een sterke samenhang (Cramer's $V= 0.33$; $p<0.001$) tussen de vier types beroepskrachten de mate van professionalisering van de organisatie waarin ze terecht komen: 61.5% van de mannelijke en 75% van de vrouwelijke beroepskrachten zonder migratieachtergrond komt terecht in sterk geprofessionaliseerde organisaties. Bij de beroepskrachten met een migratieachtergrond liggen die percentages een stuk hoger, nl. 96.4% en 90.5% bij mannelijke en vrouwelijke BK's respectievelijk.

Er is een significant verband tussen het relatieve aantal leidinggevende functies en het type organisatie (Cramer's $V= 0.18$; $p<0.005$): in sterker geprofessionaliseerde organisaties ligt het aantal beroepskrachten met een leidinggevende functie relatief lager, nl. 28.8%, dan in minder geprofessionaliseerde organisaties, nl. 49.1%.

Als BK met een migratieachtergrond vaker terecht komen binnen sterk geprofessionaliseerde organisaties, dan zou dat kunnen verklaren waarom ze minder kans maken op een leidinggevende functie: er zijn er immers relatief minder en de kans op een leidinggevende functie is dus voor alle beroepskrachten binnen deze organisaties een stuk lager.

De vraag is of binnen beide types organisaties BK's met of zonder migratieachtergrond dezelfde kans maken op een leidinggevende functie. Binnen de sterker geprofessionaliseerde organisaties is er geen

relatie tussen migratieachtergrond en leidinggevende positie (Cramer's $V = -0.12$; $p < 0.110$). Binnen de zwak geprofessionaliseerde organisaties zien we echter wel een relatie (Cramer's $V = -0.34$; $p < 0.010$) die aangeeft dat BK's zonder migratieachtergrond een hogere kans hebben op leidinggevende functies. Het aantal BK's in deze organisaties is erg laag en er is geen enkele BK met migratieachtergrond die een leidinggevende functie heeft. We dienen deze bevinding echter voorzichtig te interpreteren gezien de aanwezigheid van een 'lege cel' in de data (waardoor de waarde voor Cramer's V kunstmatig hoog is).

3.4. Multivariate analyses

Onderstaande tabel toont de resultaten van een stapsgewijze multivariate, logistische regressie met het al dan niet hebben van een leiderschapsfunctie als afhankelijke variabele.

Stap 1 in de analyse bevestigt dat geslacht geen invloed heeft op het verwerven van een leidinggevende positie; het hebben van een migratieachtergrond wel ($\text{Exp}(B) = 0.72$; $p < 0.002$).

In stap 2 zien we dat het hebben van bachelordiploma ($\text{Exp}(B)$; $p < 0.048$) en, in nog sterkere mate, een masterdiploma ($\text{Exp}(B)$; $p < 0.001$) bepalend is voor het bekleden van een leidinggevende functie.

Het eindmodel (stap 4) toont het effect van leeftijd ($\text{Exp}(B) = 4.18$; $p < 0.001$) en de interactie tussen leeftijd en geslacht ($\text{Exp}(B) = 0.43$; $p < 0.019$). Dit interactie-effect betekent dat de relatie tussen leeftijd en het bekleden van een leidinggevende functie sterker is voor mannelijke BK's dan voor vrouwelijke BK's.

Tewerkstelling in een sterk geprofessionaliseerde organisatie en het bekleden van een leidinggevende positie zijn eveneens gerelateerd ($\text{Exp}(B) = 0.39$; $p < 0.015$).

Het effect van migratieachtergrond verkleint na het toevoegen van hoogst behaalde diploma en professionaliseringsgraad van de organisatie, en is in het finale model niet langer significant.

Tabel 3: resultaten van de multivariate analyse: het effect van migratieachtergrond op leidinggevende positie, voor en na controle voor andere variabelen

	Stap 1		Stap 2		Stap 3		Stap 4	
	Exp (B)	P<	Exp (B)	P<	Exp (B)	P<	Exp (B)	P<
Geslacht	0.72	0.239	0.63	0.122	0.61	0.113	0.65	0.180
migratieachtergrond	0.38	0.002	0.54	0.066	0.56	0.100	0.69	0.323
Diploma				0.003		0.001		0.001
SO (ref.categorie)			/		/		/	
Bachelor			2.02	0.048	2.58	0.017	2.20	0.052
Master			4.92	0.001	7.03	0.001	7.09	0.001
Leeftijd					3.89	0.001	4.18	0.001
Leeftijd x geslacht					0.43	0.019	0.43	0.022
Prof. graad							0.39	0.015
Nagelkerke R ²	0.07		0.13		0.29		0.32	

Deze analyse suggereert dat de verklaring voor de geringere aanwezigheid van BK's met een migratie achtergrond in leidinggevende posities in de eerste plaats gezocht dient te worden in hun opleidingsniveau, in combinatie met het feit dat deze BK's voornamelijk instromen in sterker geprofessionaliseerde organisaties, waar het aantal leidinggevende posities sowieso al relatief schaars is.

